Comisión de Legislación del Trabajo

Carpetas Nos. 1569 y 1705 de 2012 y S/C

Versión Taquigráfica N° 1141 de 2012

PERSONAL DE PORTERÍA DE LOS EDIFICIOS DE PROPIEDAD HORIZONTAL

Determinación de su régimen de trabajo
ver exposición

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA
ver exposición

SINDICATO CITRÍCOLA DE PAYSANDÚ
ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 11 de julio de 2012

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Martín Tierno

MIEMBROS: Señores Representantes Pablo D. Abdala, Álvaro Fernández, Raúl Olivera, Luis Puig y Carmelo José Vidalín Aguirre

ASISTEN: Señores Representantes Gustavo Rombys y Dionisio Vivian

INVITADOS: Por el personal de portería de los edificios de propiedad horizontal, señores José Carlos Silva Fleitas, José Mujica y Roderic García.

Por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, señores Sebastián Azpiroz, Lourdes Rapela, Edgardo Correa, Aníbal Llanes y Jorge Ramada.

Por el Sindicato Citrícola de Paysandú, señores Fernando Gutiérrez y Pablo Pacheco.

SEÑOR PRESIDENTE (Tierno).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a una delegación del Sindicato de Porteros, integrada por los señores José Carlos Silva, José Mujica y Roderic García.

Esta Comisión tiene a consideración el proyecto de ley relativo al régimen de trabajo de los porteros. Ustedes solicitaron ser recibidos porque, como trabajadores del área, tienen algunas consideraciones para hacer al respecto.

SEÑOR MUJICA (don José).- Es un gusto que nos hayan recibido en esta Comisión.

La razón que nos convoca ante ustedes es nuestro régimen semanal de descanso. Desde hace muchos años estamos tratando de que se dé un marco regulatorio claro en ese sentido.

Por un lado, la industria tiene un régimen de trabajo de cuarenta y ocho horas semanales, descansando el domingo o un día cada seis. Por otro lado, el comercio tiene un régimen de trabajo de cuarenta y cuatro horas semanales, con un descanso de treinta y seis horas de continuo. ¿Qué pasa con el sector de servicios?

La Ley Nº 14.320 dispone el descanso semanal de treinta y seis horas continuas para los establecimientos comerciales de cualquier naturaleza, y se considera que es aplicable a las actividades de servicio cuya operativa consiste en realizar una intermediación de cualquier especie y grado, persiguiendo fines de lucro. A las actividades de las instituciones gremiales, culturales, deportivas, edificios de propiedad horizontal, etcétera, serían aplicables las previsiones de la Ley Nº 7.318, que dispone el descanso semanal de veinticuatro horas. Según esta interpretación, los porteros de edificio tendrían que trabajar cuarenta y ocho horas semanales.

No obstante, hay dos sentencias del Tribunal de Apelaciones del Trabajo, las Sentencias Nº 279/2009 y Nº 289/2006, que sostienen que debería aplicarse la Ley Nº 14.320 y no la Ley Nº 7.318. Esto se sostiene en ambos fallos, que fueron a favor del reclamo del trabajador con relación al descanso de treinta y seis horas semanales. El fundamento para este fallo radica en que los trabajadores que realizan este tipo de actividades -como la de los porteros- no desarrollan una actividad comercial ni industrial, sino de servicios. Debido a la inexistencia de una reglamentación para las actividades de servicios, corresponde integrarla con normas de análogo fundamento y conforme con los principios del Derecho Laboral. Siendo dos las leyes que regulan la limitación del tiempo del trabajo, por un lado en la industria y por otro en el comercio, y resultando esta última la más favorable al trabajador, al establecer un régimen de descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas -artículo 1º del Decreto Ley Nº 14.320-, es la que corresponde aplicar, como establece el doctor Plá Rodríguez, en las página 99 y siguientes de su libro "Los principios del Derecho del Trabajo", 3ª edición actualizada.

En la Legislatura anterior fue presentado un proyecto de ley que obtuvo media sanción. Al ser considerado por la Cámara de Senadores, fue archivado por un problema de redacción. Se explicó que tal como estaba redactado, no se contemplaban todas las actividades y las formas de contratación del sector, generando mucha confusión. Por eso, en aras de colaborar, pensamos en presentar a la Comisión un texto sustitutivo, que establece: "El personal dependiente de los edificios de propiedad horizontal o de empresas tercerizadas que efectúe tareas de portería, limpieza, vigilancia, ascensorista, garajista, sereno, jardinero, encargado de edificio, conserje, turnante, comprendidas estas actividades en el Decreto Nº 732/985, ya sea una de estas tareas, varias o todas se regirán por el régimen de cuarenta y cuatro horas de trabajo con treinta y seis horas consecutivas de descanso dispuesto en el Decreto Ley Nº 14.320".

SEÑOR GARCÍA (señor Roderic).- Desde ya agradecemos que se vuelva a reflotar este proyecto de ley.

Nos remitimos a la versión taquigráfica de nuestra anterior visita, en la que se hace un reconocimiento a nuestro pedido del descanso de veinticuatro horas. Por distintos matices de redacción, esa propuesta no llegó a prosperar.

No voy a abundar en la información porque está en las versiones taquigráficas, pero voy a explicar la forma de trabajar del portero a quienes no conocen la propiedad horizontal. Muchas veces, la gente que vive en los edificios desconoce la forma de trabajar del portero y la vivienda en la que vivimos, que generalmente es de 20 metros cuadrados y la compartimos con las máquinas del ascensor o bombas de agua; de la ventilación ni hablamos, porque habitualmente dan a las azoteas o a los garajes.

Tenemos un régimen de trabajo muy estresante, ya que si bien tenemos ocho horas de trabajo y un día de descanso, al vivir allí estamos las veinticuatro horas a disponibilidad de la gente. Es una relación que se va dando con el tiempo, cuando se genera confianza. Nuestra familia también se involucra en nuestra actividad laboral, porque cuando nos tenemos que ausentar por equis motivos siempre quedan la esposa o los hijos atendiendo la portería.

Por ese motivo, necesitamos mayor descanso semanal por un problema de salud ocupacional. Tenemos muchísimos problemas de hipertensión y ni hablemos de gastritis; también tenemos problemas de alcoholismo y de tabaquismo, por el estrés permanente.

Al no tener una patronal identificada, un supervisor -como hay en cualquier otro ámbito laboral-, tenemos cuarenta o cincuenta patrones, más los hijos. Estamos continuamente en un régimen acelerado.

Pedimos que se busque solución a este problema porque está teniendo consecuencias muy graves. Es en los ámbitos legislativo y del Consejo de Salarios en los que hemos logrado conseguir progresos en este sentido.

SEÑOR PUIG.- El planteo que hacen de modificación del proyecto presentado me parece que tiene la virtud de hacer una cobertura mucho más clara.

Dada la situación actual, en la que en diferentes áreas de la economía se está recurriendo a la tercerización de servicios -como sucede con la propiedad horizontal-, considero que es muy bueno plantear este proyecto de ley amparando a los trabajadores que están bajo ese régimen para evitar que las diferentes patronales evadan las leyes sobre los derechos de los trabajadores.

Me parece que el texto que plantean es superior al que tenemos en consideración, pero me permito hacer una sugerencia. Propongo que cuando se hable de treinta y seis horas consecutivas de descanso se incluya un párrafo que establezca que deben incluir una jornada completa de veinticuatro horas. ¿Por qué? Esta es una discusión que tuvimos con relación al descanso del servicio gastronómico. Para ellos estaba establecido un descanso de treinta y seis horas consecutivas, pero por ejemplo, podía darse que un trabajador saliera de trabajar un lunes a la hora 8 y fuera convocado para trabajar el martes, a la hora 20. El argumento era que se habían cumplido las treinta y seis horas, pero ese trabajador no descansaba el lunes ni el martes.

Considero que es importante hacer esa acotación y ser precisos en esto para evitar que sea desconocida la voluntad de determinar un descanso reparatorio que realmente sea efectivo en una actividad en la que el estrés laboral y los problemas de salud ocupacional son múltiples, que abarcan desde la vivienda hasta las horas de actividad, siendo difusa la relación laboral, ya que parece que todo el mundo tiene potestades para indicar al portero lo que debe hacer; hasta han llegado a llamarlos por teléfono -como dijo la delegación en una convocatoria anterior- para saber si está lloviendo.

Entonces, incorporando el planteo que hace la delegación, se podría agregar una frase, como hicimos con el proyecto gastronómico, estableciendo que dentro de esas treinta y seis horas de descanso debe haber una jornada completa de veinticuatro horas, lo que me parece que dará mayores garantías.

SEÑOR PRESIDENTE.- Coincido con lo que manifestó el señor Diputado Puig; agregar esa frase es un deber que tenemos como Comisión.

También acordamos con el texto que presentaron los trabajadores de los edificios de propiedad horizontal porque especifica claramente a quiénes debe abarcar este proyecto de ley.

¿Se tiene conocimiento del universo de gente que trabaja en esta actividad? Sabemos que es una categoría muy difícil porque hay distintas modalidades de contratación, como la vigilancia privada o las porterías con vivienda en el edificio -como ustedes-, cumpliendo la tarea de limpieza en la mañana y de portería en la tarde. Queremos tener un número aproximado de esos trabajadores en Montevideo y en la zona metropolitana, que es donde está la mayor concentración de edificios. En la otra zona en la que hay una concentración importante de edificios esto ya fue regulado por otro proyecto -me refiero a la zona balnearia-, rigiendo un descanso semanal de treinta y seis horas.

SEÑOR GARCÍA (señor Roderic).- Según se desprende del Colegio de Administradores -que puede tener más datos que nosotros por cuanto nuclea a los trabajadores de las administraciones-, hay aproximadamente 20.000 o 30.000 porteros. Me refiero a nuestra actividad, porque la categoría, según el decreto, es más amplia.

Nosotros calculamos, según nuestra experiencia, que asimiladas a la categoría de portero con vivienda, hoy por hoy, debe haber aproximadamente 8.000 o 9.000 personas. Los edificios están asimilando a los trabajadores de las empresas de vigilancia a un régimen dependiente. ¿Por qué se está dando esa modalidad? Porque el salario de los trabajadores de las empresas de vigilancia en la actualidad casi está equiparado con el salario mínimo de nuestro sector y, además, no mueven al trabajador de la propiedad; la gente quiere ver siempre a la misma persona que cuida, a la que brinda su "confianza" -entre comillas -para cuidar sus bienes, su casa y sus hijos.

En algún momento se perdieron fuentes laborales, pero en la medida en que los trabajadores han conquistado un salario similar al nuestro, se vuelve al portero o al vigilante, que existe en nuestra categoría. Somos aproximadamente 10.000 o 12.000 trabajadores.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tomando nota de la propuesta que han presentado y coincidiendo con lo manifestado por el señor Diputado Puig, estaremos trabajando en este proyecto de ley. La intención de la Comisión, que ya había redactado un proyecto -todos los integrantes estaban de acuerdo con su redacción- es que esto sea aprobado rápidamente en la Cámara de Representantes. Les informaremos cómo quedará redactado finalmente el proyecto.

Agradecemos su visita.

(Se retira de Sala la delegación del Sindicato de Porteros)

—— Considero que la modificación planteada por los porteros echa luz sobre a quiénes abarca el proyecto que teníamos a estudio en Comisión.

Si estamos de acuerdo, se hará una redacción que incluya esta modificación y la planteada por el señor Diputado Puig.

(Apoyados)

—— Ha ingresado hoy a esta Comisión un proyecto sobre subsidio por desempleo de los ex trabajadores de la empresa Janka S.A. ex Alpargatas-, de la ciudad de Dolores, departamento de Soriano. Se trata de una minuta de comunicación al Poder Ejecutivo mediante el cual se solicita su ampliación por un plazo de hasta ciento ochenta días.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—— Cinco por la afirmativa. AFIRMATIVA. Unanimidad.

Propongo como miembro informante al señor Diputado Vidalín.

(Apoyados)

(Ingresa a Sala una delegación del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la delegación del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, integrada por la señora Lourdes Rapela y por los señores Sebastián Azpiroz, Secretario de Finanzas, Edgardo Correa, Secretario de Salud Laboral, Aníbal Llanes y Jorge Ramada, quienes solicitaron esta reunión para realizar un planteo referente a la ley de salud laboral para la industria química.

SEÑOR RAMADA.- En el documento que elaboramos está planteada la razón de este pedido que, además, tiene antecedentes porque en el año 1971 estaba pendiente de aprobación un proyecto de ley que declaraba la insalubridad para la industria química.

Con el advenimiento de la dictadura, eso quedó por el camino. Nosotros hemos retomado este tema teniendo en cuenta la variedad de productos con que se trabaja en la industria química. Muchas veces se desconocen los efectos que provocan estos productos en la salud, porque hay mucha innovación. Es sabido que muchos productos se envían al mercado, más allá de que tengan ciertos requerimientos de seguridad, sin que estén fehacientemente probados, y los daños que provocan recién se conocen con el correr del tiempo.

Ha habido un largo período en el que los trabajadores fueron expuestos a una variedad enorme de productos que afectan la salud de distintos modos: vapores ácidos, productos cancerígenos, solventes -que suelen ser neurotóxicos-, pigmentos, que contienen metales pesados, etcétera.

Nosotros sabemos que existieron avances en la legislación que permiten, por lo menos, plantearse la posibilidad de mejorar esas condiciones de trabajo. Al respecto existe un decreto del año 1988, aunque cualquiera que recorra las fábricas de este país sabe que no se cumple ni la mitad de los requerimientos allí establecidos. Un decreto posterior permitió establecer comisiones paritarias para estudiar las condiciones de trabajo en la industria química, pero la realidad es que estas comisiones están establecidas solo en algunas fábricas, y el funcionamiento efectivo -es decir, algo real, que no sea simplemente un trámite- es muy pobre; los avances que se alcanzaron fueron por la lucha del sindicato.

También se aprobó un decreto específico sobre la obligación de que las empresas establezcan cuáles son los productos que tienen riesgos químicos y se establecen ciertas medidas de control periódico de los trabajadores, aunque en la realidad la aplicación de ese decreto es muy baja. Inclusive, el etiquetado y las hojas de seguridad han sido postergados porque su elaboración requiere más tiempo. El decreto establece una serie de condiciones de trabajo que mejorarían la situación, pero todos estos avances se dan en los papeles, pero en la realidad están todavía bastante lejos de aplicarse.

El proyecto de ley apunta a tres o cuatro cosas. Una de ellas es una bonificación en años para acceder a la jubilación: se solicita el reconocimiento de cuatro años por cada tres trabajados como forma de atenuar los efectos que ya han padecido los trabajadores. Desgraciadamente, no tenemos estadísticas en el sindicato que permitan registrar con precisión los datos, pero somos conscientes de fallecimientos prematuros de compañeros que han trabajado en fábricas de la industria química. Como ejemplo, hay dos casos muy concretos de compañeros de las fábricas Italcolor y Sudy -que ya cerraron-, que fallecieron al poco tiempo de dejar su trabajo.

Por otro lado, estamos solicitando la reducción de la jornada laboral a treinta y seis horas semanales o seis horas diarias. También planteamos un régimen de control de salud; quizás ya está previsto, pero precisamos que se aplique. Debemos recordar que si bien una ley del año 1988 ratificó los convenios 148, 155 y 161 de la OIT, el último, que trata de servicios de salud en el trabajo, no está reglamentado. Nuestro planteo es que se realice un control sistemático y periódico de todos los trabajadores en el área productiva y que esto abarque, además, a quienes realizan actividades vinculadas a la producción en empresas unipersonales o tercerizadas.

También hay algunas consideraciones especiales para las mujeres, sobre todo durante el embarazo y la lactancia, ampliando el período de interrupción del trabajo.

SEÑOR AZPIROZ.- Nuestra intención es convocarlos que el día 26 de julio nos acompañen a la presentación del proyecto de ley, que se ha realizado por el sindicato.

SEÑOR VIDALÍN.- ¿Por qué esa fecha? Lo pregunto porque los diputados del interior en general estamos hasta el día 18 o 20 de cada mes porque también debemos estar en nuestros departamentos.

SEÑOR LLANES.- La fecha no tiene nada de especial. Nosotros pensábamos hacerlo el 16 de julio, que es el aniversario de nuestro sindicato, pero vimos que no nos daban los tiempos para armar el proyecto. Entonces, propusimos hacerlo diez días más adelante y quedó para el 26 de julio. Como dije, no hay nada en especial en la elección de esa fecha. El problema es que ya tenemos todo armado en el

sindicato para ese día. Por lo tanto, sería difícil cambiar la fecha porque el viernes tenemos asamblea para tratar esto.

SEÑOR PUIG.- Antes que nada, quiero saludar a los compañeros de la delegación.

El tema que ustedes plantean de salud laboral y condiciones de trabajo es central para esta Comisión. Partimos de la base de que en los últimos años ha habido avances importantes en materia laboral, se han votado una cantidad de leyes importantes, se ha instalado la negociación colectiva. Desde mi punto de vista, creo que en salud laboral y condiciones de trabajo hay una diferencia muy grande entre lo establecido en las normas legales y lo que realmente pasa en los lugares de trabajo. Los temas de salud laboral, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, son realmente serios en el país, y no de ahora, desde hace mucho tiempo. No cabe duda de que sesenta accidentes mortales por año en el país es algo muy serio. Existe la creencia popular de que la mayoría de los accidentes se dan en la construcción, pero no es así. En la construcción existe un sindicato fuerte, que denuncia, que para, que se moviliza, que tiene condiciones para negociar con el Gobierno y las patronales, que ha logrado un marco de protección, pero igualmente siguen habiendo accidentes mortales. La mayor cantidad de accidentes mortales se da en el agro debido a la ausencia de sindicatos fuertes y a la dificultad de fiscalizar en todo el país. Algunas patronales tienen la convicción de que los gastos en salud y condiciones de trabajo son innecesarios. Esto provoca que muchas veces los accidentes pasen desapercibidos. Cuando aparece en un suelto muy escondido de un diario que una persona murió alcanzada por un rayo, uno piensa que fue una fatalidad, pero en realidad es el proceso por el cual se la obligó a ir a recoger ganado en medio de una tormenta eléctrica. Los accidentes no son producto de la casualidad, sino de la organización del trabajo.

Conocemos el compromiso del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, del movimiento sindical en general, por eso vamos a pedirles una mano en cuanto al tema salud laboral. Se dan situaciones complejas en las que se utilizan agrotóxicos con trabajadores del arroz, con recolectores de naranjas, que muchas veces se les fumiga encima, con trabajadores del supergás, de los tambos, por nombrar actividades que se realizan en diferentes ámbitos. Esta es una situación realmente preocupante. Conocemos la experiencia de trabajo del Sindicato de la Industria Química en esta área, al compañero Ramara desde hace muchos años de la Secretaría de Salud Laboral del PIT- CNT y el trabajo que se realiza allí.

Nos comprometemos a participar en esta iniciativa para que puedan culminar el proyecto, pero les pedimos, como dije, una mano en el tema general, que forma parte de su planteamiento y del movimiento sindical.

SEÑOR PRESIDENTE.- Con respecto a lo manifestado por el señor Diputado Vidalín, voy a hacer una propuesta al Sindicato.

Como se ha manifestado, nosotros somos representantes del interior y estamos en contacto con la gente a partir del día 20 hasta el 30. Por eso, les proponemos que el miércoles 1º de agosto, día de sesión de la Comisión, nos acerquen el proyecto de ley. Si no es posible, el 26 de julio serán recibidos por los compañeros representantes de Montevideo; pero, nos gustaría estar todos presentes en esa instancia. Esta propuesta queda a consideración de ustedes.

Con respecto al tema que plantearon, cuando tengamos en nuestro poder el proyecto lo vamos a analizar como corresponde, como hacemos comúnmente. También, convocaremos a la Cámara de la Industria Química, a representantes de los laboratorios y, por supuesto, a la Facultad de Medicina, con la que tal vez ya han trabajado en la redacción de este proyecto.

Agradecemos su participación en la Comisión, y nos comprometemos a trabajar en el proyecto para que se apruebe rápidamente y cumplir con el planteo que nos han hecho.

SEÑOR RAMADA.- Quiero señalar que el proyecto abarca buena parte del Grupo 7, que sindicalmente es Grupo 1, pero las Cámaras Empresariales son varias, porque está incluido el caucho, pintura, perfumería, productos veterinarios y química propiamente dicha.

SEÑOR AZPIROZ.- Intentaremos plantear este jueves el cambio de la fecha en la Dirección del Sindicato. Si lo logramos, nos comunicaremos con ustedes o vendríamos el martes. Es complicado

cambiar las fechas porque tenemos que mover al gremio y a las fábricas del interior.

SEÑOR PUIG.- Tal vez, haya una forma de contemplar las distintas situaciones. Sabemos que una movilización organizada para dentro de dos semanas de un gremio de carácter nacional es muy difícil de cambiar. Propongo que, además de esa movilización de ese día de entrega, la Directiva se haga presente el miércoles 1º para informar al pleno de la Comisión y dar una fundamentación concreta sobre los artículos del proyecto, a efectos de ser considerados ese día. Así se contemplarían los dos aspectos.

SEÑOR LLANES.- No habría ningún problema. Es muy factible que el miércoles 1º concurra la Directiva.

SEÑOR PRESIDENTE.- Entonces, nos quedamos con esa propuesta. La Secretaría de la Comisión va a tomarles los datos para comunicarse con ustedes.

Les agradecemos su visita, y nos estaremos viendo el 26 de julio o el 1º de agosto.

(Se retira de Sala la delegación del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química)

(Ingresa a Sala una delegación del Sindicato Citrícola)

—— La Comisión da la bienvenida a una delegación del Sindicato Citrícola, integrada por los señores Fernando Gutiérrez y Pablo Pacheco, que nos han manifestado a través del señor Diputado Rombys la problemática que están viviendo en estas últimas semanas por un conflicto que se ha instalado en el departamento de Paysandú, con ocupación de algunos lugares de trabajo.

SEÑOR GUTIÉRREZ.- Quiero señalar que soy afiliado a la Organización Sindical de Obreros Rurales y ex dirigente.

Solo hemos venido dos compañeros porque lamentablemente ayer de tarde nos llegó una citación del Juzgado por un recurso de amparo que la empresa pidió. Pensábamos venir más pero no pudimos por esa razón y, además, por un tema monetario.

Nosotros integramos un sindicato departamental que tiene afiliados de varias chacras citrícolas. La problemática que tenemos hoy en día es con la empresa FORBEL de Paysandú. Tenemos afiliados en la empresa Milagro, en las chacras que están en la ciudad de Paysandú y en Young, en Río Negro; también, en Costa de Oro, que es una chacra que está en Quebracho, sesenta kilómetros al norte de Paysandú. La ex Sandupay parece que la compró Caputto.

Como decía, con la empresa FORBEL mantenemos un conflicto y hay dos chacras ocupadas. Desde enero estamos tratando de negociar un convenio laboral. Los convenios que venimos haciendo son zafrales; termina la zafra y cae el convenio. Con FORBEL hace siete años que venimos firmando ese tipo de convenios. En enero comenzó la problemática de la crisis en el sector citrícola. Escuchando a los empresarios y solidarizándonos con la situación, porque se trata de nuestra fuente de trabajo, el sindicato decidió trabajar con el mismo convenio que tenía en el año 2011 y no pedir más en cuanto a lo monetario, tratando de mejorar las condiciones de trabajo. Aclaro que nosotros somos cosecheros, recolectores de naranja, y que trabajamos ciento ochenta o doscientas personas.

La empresa siguió en ese camino de la rebaja salarial. Tuvimos muchísimas instancias de negociación, tanto en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Paysandú como en la DINATRA, aquí, en Montevideo. También fueron funcionarios de la DINATRA a Paysandú; inclusive, logramos que fuera el Director de Trabajo, Luis Romero. Cuando el señor Ministro de Ganadería, Agricultura y Pesca estuvo en Paysandú, preocupado por la crisis del sector, no vimos que tuviera mucha preocupación por los trabajadores.

La empresa FORBEL ha cometido atropellos con los trabajadores, lo que, lamentablemente, nos llevó a tomar esta medida extrema. En plena negociación, cuando el conflicto ya estaba declarado, la empresa tercerizó el trabajo, deslindándose de nosotros, que hace años que estamos trabajando allí. La empresa

tercerizada nos tomó, pero con un sistema de trabajo mucho menor en cuanto a lo monetario y a las condiciones laborales.

SEÑOR PACHECO.- En cierto momento, firmamos un contrato individual con la empresa FORBEL, no como sindicato; de esa forma, empezamos a trabajar. Cuando ingresamos, vimos que no teníamos media hora de descanso, por lo que pedimos a la empresa que nos la diera para luego continuar trabajando como se debe. Queremos que quede claro que nuestro afán es trabajar. Y la empresa nos echó, porque dijo que no nos podían dar esa media hora de descanso debido a la crisis. Nosotros consideramos que ese era un atropello. En ese momento, la empresa tercerizó; nos echó a nosotros por pedir la media hora de descanso y tercerizó el trabajo.

Ingresamos a la empresa tercerizadora Serco SRL -salteña- y nos rebajaron el salario muchísimo. Para que se entienda, antes, con FORBEL ganábamos lo que cosechábamos desde el primer bolso de naranjas; con esta empresa, nos pagaban a partir del bolso veinticuatro. Nos bajaron el sueldo. También perdimos muchos beneficios. En los convenios anteriores teníamos premio por antigüedad y por calidad en la fruta cosechada, así como otros premios. Con la empresa tercerizadora, no nos pagaron nada de eso.

En una asamblea general que se realizó en la puerta del establecimiento "Santa Berta" -que ahora está ocupado por los trabajadores- se resolvió trabajar igual con la empresa tercerizada. En realidad, empezaba la zafra y todo el mundo estaba mal económicamente. Lo que hacemos es trabajar en la zafra de la naranja, que siempre comienza en marzo, pero este año recién se empezó en mayo. Decidimos trabajar igual, aceptando una gran rebaja salarial. Inclusive, la empresa tercerizadora no tenía capataces y nos insistía para que nosotros fuéramos capataces, intentando desarmar la organización que tenemos; eso creemos que se pretendió hacer. Trabajamos así, de todas formas.

Cuando estaba por comenzar la fecha de cosecha de la naranja y se debía arreglar un precio, nos ofrecieron pagar desde la bolsa sesenta y cinco. Ya habíamos dicho que no; todavía no se había negociado, pero esa era la idea. Antes de que terminara la zafra de mandarina, nos echaron. Creemos que esto se hizo como una jugada por parte de la empresa. Ellos dicen que suspendieron a una cuadrilla entera de trabajadores, formada por treinta personas, porque estaban trabajando mal. Nosotros creemos que la empresa está equivocada porque no pueden estar trabajando mal los treinta trabajadores; además, había gente cuya función era lavar la fruta y no tocaba la naranja para nada. Quiere decir que esa gente no estaba trabajando mal, pero la empresa, sin ningún recaudo, los suspendió a todos. Creemos que está perfecto que suspendan a la gente que trabaja mal, pero no a la que trabajaba bien. Suspendió a todos. Cuando pedimos explicaciones, la empresa nos echó por reclamar los puestos de trabajo. Nos quedamos sin trabajo.

SEÑOR GUTIÉRREZ.- Nosotros cosechamos la fruta con una tijera tipo alicate. Sorpresivamente, se hace control de calidad, lo que consideramos que está bien. Se debe volcar el bolso de naranjas, de aproximadamente 12 kilos y se revisan las naranjas una por una para ver si se encuentran naranjas pellizcadas por la tijera -puede pasar porque la tijera tiene filo -o arrancadas a mano, en cuyo caso la fruta no llega a destino porque se pudre antes. En esa cuadrilla a la que se refirió el compañero Pacheco, había cinco o diez trabajadores que estaban trabajando a mano, haciendo mal el trabajo. No obstante, la empresa suspendió a toda la cuadrilla.

Como dice el compañero, cuando fuimos a hablar, las empresas se lavaron las manos diciendo que era orden de la otra empresa.

Por recomendación de la DINATRA y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, desde enero, que comenzamos a negociar, no tomamos ninguna clase de medidas. Eso fue así hasta que la empresa nos echó y empezó a tomar gente nueva; echó a seis cuadrillas -ciento ochenta personas-, dejando afuera a los trabajadores que hace cinco, siete o diez años que estamos trabajando en la empresa.

La empresa aduce que la empresa Serco SRL es la que toma a la gente. Nosotros, audiencia DINATRA mediante, no tomamos medidas. No sacamos nada positivo de esa audiencia y nos volvimos a Paysandú con las manos vacías. La empresa cosechó la fruta, que sigue saliendo -estamos hablando de una zafra de cuatro meses, de los que ahora quedarán dos-, y nosotros seguimos con ciento sesenta o ciento ochenta compañeros sin trabajo; algunos se van, porque no aguantan la situación. Si no ocupábamos las dos chacras, la empresa

tomaría a noventa personas ajenas al sindicato, dejándonos afuera a nosotros, que tenemos una relación laboral desde hace años.

No decimos que la gente nueva no tenga derecho a trabajar, pero esa misma gente que nos rompió la huelga -no es culpa del trabajador-, a la que la empresa le pagará mucho menos y trabajará en peores condiciones que las obtenidas por el sindicato, no tiene experiencia cosechando, trabaja mal y arranca la fruta con la mano. La empresa los usa cuando les sirve para romper la huelga o para echar a una cuadrilla entera.

La asamblea decidió ocupar las dos chacras y ayer cayó un cedulón, porque la empresa pidió un recurso de amparo. Los compañeros quedaron allí porque a la hora 14 se deberán presentar en el juzgado.

No sabemos qué va a pasar. Hemos tocado todas las puertas; escuchamos a funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a políticos, a Diputados. Inclusive, fuimos a hablar con el Intendente de Paysandú, Bertil Bentos, quien no hizo absolutamente nada; tal vez, no tenga que hacer algo -no lo sé-, pero creo que si se están perdiendo doscientos puestos de trabajo en la cosecha de FORBEL y doscientos puestos de trabajo en el "packing" -vienen trabajadores salteños a trabajar o porque se lleva la fruta al "packing" de Caputto, en Salto-, se debería hacer algo, pero no ha hecho nada, hasta ahora.

SEÑOR PACHECO.- Estamos en una situación horrible. No queremos estar ocupando dos chacras; el 50% de los trabajadores son mujeres y hay muchas madres solteras. Inclusive, hay una madre con un hijo allí; pienso que está mal, pero no tiene ni para darle de comer. Además, esto sucede en vacaciones de julio. Estamos mal.

Como dijo el compañero Gutiérrez, hemos tocado todas las puertas; pensamos que la DINATRA solucionaría el problema. Consideramos que esta es una persecución sindical atroz. Esta empresa tercerizadora llegó a tomar gente dependiendo si era del sindicato y advertía que no tomaría gente que se afiliara al sindicato.

Simplemente, estamos pidiendo que nos tome para trabajar una empresa en la que hemos estado trabajando desde hace diez años. Inclusive, hemos aceptado que nos rebajen el sueldo. Como dijo el compañero, ya quedan solo dos meses de zafra.

Hace dos días, los compañeros concurrieron a una reunión en la DINATRA con la empresa y la empresa propuso tomar a dos cuadrillas de las que echó -de ciento veinte o ciento cuarenta; no sé cuántos son porque mucha gente no aguanta lo que nos están haciendo y decide ir a otro lado- y que trabajáramos día por medio. Si trabajamos día por medio, nos quedan dos meses de trabajo y llueve mucho, mejor nos vamos para nuestra casa, ya que nos quedarían diez días de trabajo efectivo. La empresa Serco SRL se deslindó de FORBEL y apareció una empresa monotributista que tomó más gente para trabajar. Ahora, resulta que la empresa dice que tiene lugar solo para dos cuadrillas y que los demás se vayan para otro lado, cuando esa gente nueva que tomó tiene dos días de trabajo en la empresa.

Esta es una injusticia. Estamos aquí cuando probablemente en Paysandú la jueza mande desalojar las quintas, cuando se está en feria judicial. Nos quedaremos sin trabajo, sin organización sindical, sin nada. Se está volviendo a lo que sucedía hace veinte años, cuando los capataces echaban a los trabajadores y se cometían atropellos constantemente. Así era por aquellos lados, especialmente en el medio rural.

Nuestro sindicato hace siete años que está trabajando en FORBEL, en Milagro, en ex Sandupay -se vendió a Caputto-, en todas las quintas del litoral, menos en Salto, porque hay otros sindicatos. Hemos venido trabajando en convenios bipartitos, con relaciones laborales en las que no se necesitaba ir a ningún conflicto grande, como en este momento.

Entendimos la crisis del sector y todo lo que nos señalaron -no sabemos si es cierto o no, pero lo creemos-, por lo que habíamos decidido trabajar este año sin pedir aumento de salario. A la fecha que estamos, tenemos solo veinte días trabajados. Ya estamos en una situación muy mal que prácticamente no se soporta.

Hemos escuchado que, quizás, el Gobierno dé un subsidio en Salto por la fruta que se ha quemado y en un diario se decía que en Paysandú el 75% de la fruta se quemó. Ahora vemos que el Gobierno, tal vez, dé un subsidio a las empresas, mientras que los trabajadores vamos a quedar en esta situación. De todas formas, el

subsidio de desempleo en el sector rural es de aproximadamente $ 2.500 por mes; no obstante, por lo menos, sería algo.

SEÑOR PUIG.- El compañero Rombys ya nos había hablado sobre la situación que está viviendo el sector citrícola de Paysandú. Ahora, los trabajadores nos señalan más problemas: la empresa desconoce aspectos centrales como el descanso de media hora, se plantea la rebaja salarial y la tercerización, y si hay reclamos se despide a los trabajadores. Es decir que este es un régimen prácticamente feudal, en el que el patrón hace lo que quiere.

Leí declaraciones de los dueños de las chacras diciendo que tienen derecho a disponer de su propiedad, pero los trabajadores tienen derecho a que se respeten las leyes. Acá -no solo en el sector citrícola- no se están respetando las leyes del país, de las que todos estamos orgullosos. Pero si a pesar de los avances obtenidos en los últimos años, hay lugares donde no se aplica la ley, donde los patrones tienen impunidad y donde reclamar o formar un sindicato equivale al despido, estamos ante un problema serio ante el cual los organismos del Estado deberían tomar previsiones; me refiero al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la Dirección Nacional de Trabajo la Inspección General del Trabajo y, también, a esta Comisión.

Tengo claro que esta Comisión parlamentaria no tiene potestades de resolución, pero creo que habría que difundir esta situación. De esta manera, podríamos empezar a terminar con los patrones que hacen lo que quieren, sin respetar ningún derecho. Sé que esto no es titular para ningún medio de prensa; a ningún informativo de televisión le va a preocupar demasiado si hay 180 trabajadores a los cuales no se les respetan sus derechos; en general están preocupados por no generar problemas con quienes pueden avisar en los medios de comunicación.

Después de que el hecho está desencadenado, el tema se plantea así: la intransigencia de los trabajadores impide trabajar a los empresarios del país. Pero, en realidad, estos empresarios están fuera de la ley; desconocer el descanso es estar fuera de la ley.

Me pongo a disposición para difundir esta situación y para trabajar junto a ustedes en la búsqueda de soluciones, aunque no sé cuales serían; seguramente el PIT- CNT está enterado de esta problemática y está participando.

Me queda claro que al trabajador citrícola no se le reconoce el derecho al descanso, que se quiere tercerizar la actividad y que lo despiden si forma un sindicato, pero quiero saber cuánto gana por día.

Yo conozco la situación en Constitución, Salto, adonde trabajan cuadrillas mixtas, en general de gente joven y no se respetan los convenios en cuanto a condiciones de trabajo; digo esto expresamente para que figure en la versión taquigráfica y se pueda difundir. Se los obliga a entrar a las chacras con pastizales de más de 1 metro, llenos de víboras, y si se niegan, los suspenden con apercibimiento de despido, en una actitud de impunidad total de parte de la patronal.

Hoy se plantea que en Salto la helada quemó las plantas; los compañeros nos explicaron que se congeló la savia. Para nosotros deberá plantearse una solución que incluya no solo subsidios para las empresas, sino también un seguro de paro especial para los trabajadores. Tenemos claro que eso no resuelve el problema ya que con los montos que se manejan los trabajadores no van a poder vivir, pero si se están planteando subsidios, queremos que no sean solo para las patronales; debemos ver cuáles son las contrapartidas para los trabajadores.

Entonces, ¿cuánto gana un trabajador citrícola? Al principio se pagaba desde el primer bolso, después a partir del vigésimo cuarto, y ahora, después del bolso sesenta. Es decir que estamos hablando de condiciones de semiesclavitud. Me hago cargo de lo que digo.

SEÑOR GUTIÉRREZ.- Nosotros somos trabajadores mixtos: tenemos un salario base por seis horas y media -que hoy en día ronda los $ 343 diarios- y un incentivo por bolso cosechado. El año pasado, durante la recolección de la mandarina -es la primera fruta que se cosecha-, se pagaban $ 343 más $ 5 el bolso, a partir del primer bolso. Si uno hacía sesenta bolsos, cobraba $ 300 más $ 343, es decir, $ 643. A partir de que firmamos el contrato -prácticamente lo hicimos con un revólver en la cabeza, porque si no lo firmábamos no entrábamos a trabajar-, nos pagan $ 343 por seis horas de trabajo -ahora

reconocen la media hora de descanso- y $ 5 a partir del bolso número 25. O sea que nos sacaron de un plumazo 25 bolsos, que equivalen a $ 125. Sin embargo, ellos dicen que eso no es rebaja salarial.

En el caso de la naranja, piden 65 bolsos. Es verdad que salen más bolsos, pero el peso siempre es el mismo; salen más bolsos, pero uno siempre va a tener 12 kilos de fruta colgada. Además, esto hace que haya que ir más veces a volcar el bolso, subir más veces la escalera y trabajar más árboles, porque la naranja es más grande que la mandarina.

Otro detalle importante es que durante gran parte de la zafra los trabajadores citrícolas no llegamos al salario mínimo nacional. Además, cuando llueve, la empresa no se hace cargo de nada: no paga viáticos, alimentación ni vivienda. Nosotros tenemos que preparar una vianda para llevar porque la empresa no se hace cargo de nada. A veces vamos a la parada del ómnibus, estamos una o dos horas esperando, y si no pasa, tenemos que volver a nuestras casas.

En Salto hay un sindicato, SITRACITA, que a mi entender -a lo mejor no soy el indicado para decir esto-, no está haciendo las cosas bien. Es cierto que los empleados trabajan adentro de pastizales altísimos; que lo hacen cuando hay helada, rocío o neblina -en esas condiciones no se puede trabajar porque la fruta se daña, el trabajador se empapa la ropa y la escalera se pone resbalosa-; algunos trabajan con camisas -así se llama esta herramienta de trabajo-, que se cuelgan del cuerpo y se van llenando de fruta, con las que se pueden cargar entre 30 y 40 kilos, y algunos trabajan durante la media hora de descanso porque hacen más bolsos. Esa es la realidad que se vive en Salto.

Cuando Citrícola Salteña -creo que el dueño es Caputto- pasó a Paysandú, comenzaron nuestros problemas: hubo una gran estrategia para romper el sindicato. El sindicato que tiene peso en el citrus es la OSDOR, que ha firmado buenos convenios y que va para adelante en los consejos de salarios. Pero cuando Caputto cruzó a Paysandú, pulverizó nuestro sindicato en la ex Sandupay. Tenemos una sola cuadrilla de nuestro sindicato, en la que están amontonados todos los dirigentes, y la mandan trabajar al fondo de la chacra para que no tenga contacto con las otras cuadrillas.

Además, seguimos peleándola en Forbel. Ayer llegó un recurso de amparo. Como no lo leí bien, no sé si lo pidieron los trabajadores, o el empresario y el contratista; creo que fue el empresario y el contratista porque los trabajadores que pretenden trabajar son minoría. Nosotros también pretendemos trabajar. En la prensa han salido a hablar algunos trabajadores y otros mandan mensajes de texto -es facilísimo hacerlo- diciendo que la OSDOR no los deja trabajar, que les coarta su libertad. Pero nosotros sabemos cuál es la realidad: hace diez años que estamos trabajando en la empresa y vienen trabajadores sin experiencia que rompen la huelga, trabajan, nos sacan la fruta y nos quitan los puestos de trabajo. ¿Qué tenemos que hacer?

(Se autoriza a intervenir al señor Represente Rombys)

SEÑOR ROMBYS.- Agradezco a la Comisión la celeridad con que ha tratado este tema, que hace que la delegación esté hoy presente denunciando la situación que están atravesando los trabajadores citrícolas de Paysandú.

Tal como informaban los compañeros, esta problemática comenzó en enero y afecta directamente a gran número de familias de Paysandú, e indirectamente a otra tanta cantidad de personas.

El cúmulo de denuncias que hicieron los compañeros es muy grande. Ustedes han podido escuchar no solo las relativas al salario y lo que ello implica para los trabajadores, sino también las que tienen que ver con las condiciones y el régimen de trabajo al que son sometidos. Nos preocupa mucho lo que pasa en Paysandú y también lo que sucede en Salto, donde la situación no es muy distinta.

Más que hacer una apreciación sobre el tema -ya se ha expuesto todo-, quiero solicitar a la Comisión que en el menor tiempo posible se traslade a Paysandú para analizar este problema, y otros que seguramente van a aparecer. Es fundamental generar un ámbito para tratar de solucionar la problemática del trabajador del citrus. Obviamente, el hecho de que la Comisión de Legislación del Trabajo tenga una integración multipartidaria va a servir para generar un nuevo ámbito de discusión de este tema, que permitirá abordar las irregularidades que están cometiendo las empresas del sector citrícola. Sabemos que los tiempos de los trabajadores son complicados, porque la zafra está por terminar. Además, hoy van al Juzgado por la acción de

amparo que presentó la empresa; seguramente, van a ser desalojados en poco tiempo. En consecuencia, es necesario buscar una solución a estos problemas muy rápidamente.

SEÑOR OLIVERA.- El planteo que hacen los trabajadores de Paysandú me hace acordar a los momentos más complejos de este país, inclusive, a los de la época de la dictadura, donde estas situaciones eran moneda corriente.

Yo creo que nosotros tenemos responsabilidades políticas. La primera es difundir este tipo de situaciones, tal como dijo el señor Diputado Puig.

No tengo dudas de que en este caso van a echar mano al Fondo de la Granja para subsidiar cualquier problema ocasionado por el clima. Debemos tener en cuenta que estamos hablando de recursos de la población, de los trabajadores, porque ese fondo se nutre del IVA a frutas y verduras en las grandes superficies. O sea que ninguna de estas situaciones nos es ajena ni estamos hablando de cosas en abstracto. Se trata de recursos de los consumidores de este país, que también son trabajadores. Cuando se hacen transferencias a emprendimientos productivos, parecería que esos fondos no tienen nada que ver con quienes los nutren; los trabajadores tienen derecho al bienestar y al respeto de los avances que hemos logrado en estos tiempos

Lo primero que tenemos que hacer como representantes de la población es revisar para quién van los recursos. Yo quiero que mis recursos y los de la gente que represento se destinen a emprendimientos que vuelquen los recursos al país y que distribuyan la riqueza. Repito que no estamos hablando de recursos que parten de la nada, sino que surgen del esfuerzo de los trabajadores y se otorgan para la reconversión productiva y para la mejora de la calidad de los productos. Estamos de acuerdo en esa medida, pero creemos que debe tener una retribución a la población. ¿Cómo se retribuye? ¿Cómo se participa de la distribución de la riqueza? Por medio del trabajo; no hay muchas alternativas.

Comparto la preocupación planteada. Creo que debemos ir a Paysandú, y hacerlo con una actitud muy firme. Muchas veces nos hacemos los distraídos porque sabemos que el proceso de reconversión del trabajo es muy gradual. Tenemos instrumentos para presionar a fin de que se cumplan las cuestiones más elementales del trabajo, como la utilización de los fondos que existen y se crearon a partir del esfuerzo de la población.

También debemos discutir temas como el peso, las condiciones de trabajo, la utilización de agrotóxicos, las inspecciones. Debemos bajar a tierra el análisis para resolver situaciones puntuales de crisis. Las crisis tienen que ver con elementos mucho más globales y el Gobierno las ha asumido con muchísima responsabilidad como para que se desconozca y se traslade permanentemente a un sector. Si hubiese que tomar medidas concretas y extraordinarias, no tengo dudas de que el Gobierno las adoptaría y absolutamente todo el Parlamento le daría los instrumentos necesarios para ello. Aquí nunca nadie se ha negado a buscar salidas. Todos los partidos se han preocupado mucho por buscar salidas a los distintos problemas, y esta es una situación lamentable; no hay calificativo que la describa. Aquí se juega con la alimentación de los trabajadores: cuando a un jornalero se le cortan los jornales, se juega con su alimentación.

Aclaro que este no es un análisis economicista lineal, aunque me gustaría hacerlo. Quisiera saber cuánto pesa el salario de los trabajadores en el proceso productivo y en la ecuación final de las ganancias de los empresarios; seguramente nos llevaríamos alguna sorpresa y veríamos que no tiene un peso extraordinario. Los beneficios fiscales y la protección que tienen los productos de la granja no los tiene ningún otro rubro en este país; es el sector más protegido de toda la economía.

Considero que debemos profundizar muchísimo en estos aspectos y adoptar una postura mucho más firme, porque no podemos permitir estas situaciones en un país que avanza rápidamente en los procesos productivos, que tiene avances importantes en la economía y avanza en la legislación laboral. No podemos permitir que se generen guetos en los que se permita cualquier cosa y nosotros no tengamos instrumentos para intervenir. Evidentemente están especulando con la necesidad económica de una población vulnerable.

Como bien lo expresaban ustedes, los trabajadores no son culpables de la situación que se genera. Aquí nos estamos enfrentando a operativos políticos y empresariales muy claros, y si tenemos que discutir esta situación con los trabajadores de Salto, también lo haremos, Parte de nuestra responsabilidad es comprender

a todos los trabajadores para avanzar en este proceso. Debemos lograr una visión estratégica de la legislación que se necesita para avanzar en este proceso, que es para todos y no para algunos.

La propuesta me parece muy buena; rápidamente deberíamos ir a Paysandú.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quisiera saber en qué condiciones están ustedes ahora y si están cubiertos por el seguro de paro de acuerdo con los jornales realizados.

SEÑOR PACHECO.- Hay distintas situaciones.

Algunos compañeros no llegan al seguro de paro por los jornales realizados, otros sí y algunos retoman el seguro de paro; creo que a más de la mitad de los trabajadores no les corresponde. Pero algunos que trabajamos este año y que nos acogimos al seguro de paro nos hemos visto desfavorecidos porque otros años hemos cobrado mejor.

SEÑOR PRESIDENTE.- Estoy seguro de que todos coincidimos en ponernos rápidamente en contacto con los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, y de Ganadería, Agricultura y Pesca; además, veremos la posibilidad de visitarlos lo más pronto posible.

Muchas gracias por su presencia.

(Se retira de Sala la delegación de miembros del sindicato citrícola)

—— Si los compañeros están de acuerdo, vamos a ponernos en contacto con los Ministerios antes mencionados por el subsidio para las empresas que han visto afectada su producción. Además, hay un planteamiento para concurrir a la ciudad de Paysandú para intentar solucionar el conflicto.

SEÑOR OLIVERA.- Por la urgencia de los temas, propongo que vayamos a la brevedad posible.

(Diálogos)

SEÑOR PRESIDENTE.- De acuerdo con lo conversado, esta tarde fijaremos la fecha de la visita a Paysandú.

Se levanta la reunión.